

# Comment calculer l'effectif d'une entreprise de gardiennage pour déterminer le nombre de délégués du personnel ?

## Réponse courte

L'article 3 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 renvoie à l'article **L.162-6.(1) alinéa 1 du Code du travail** pour la computation des travailleurs à temps partiel dans l'effectif en vue de la détermination du nombre de représentants du personnel. Les salariés à temps partiel ne comptent donc pas chacun pour une unité entière mais sont pris en compte au prorata de leur durée contractuelle.

Cette règle est particulièrement importante dans le secteur du gardiennage où le recours au temps partiel est fréquent. L'effectif ainsi calculé détermine le nombre de délégués titulaires et suppléants auxquels l'entreprise est soumise. Un calcul erroné peut entraîner l'insuffisance du nombre de délégués élus et l'annulation des élections sociales.

## Définition

La **computation de l'effectif** est le mode de calcul permettant de déterminer le nombre de salariés d'une entreprise en vue de l'application des seuils légaux de représentation du personnel. Dans le secteur du gardiennage, ce calcul intègre les salariés à temps plein pour une unité entière et les salariés à temps partiel au prorata de leur durée contractuelle par rapport à la durée normale de travail, conformément aux dispositions du Code du travail.

## Questions fréquentes

### À quelle fréquence actualiser le calcul de l'effectif dans le gardiennage ?

Régulièrement, notamment avant les élections sociales, en tenant compte des entrées et sorties de personnel ainsi que des modifications de temps de travail. Documenter le calcul détaillé avec liste nominative est essentiel (CCT Gardiennage art. 3).

### Comment calculer l'effectif d'une entreprise de gardiennage pour les délégués du personnel ?

Selon l'article L. 162-6.(1) alinéa 1 du Code du travail (CCT Gardiennage art. 3) : les salariés à temps plein comptent pour 1 unité chacun, les temps partiel sont pris en compte au prorata de leur durée contractuelle.

### Comment compter les salariés à temps partiel dans le calcul de l'effectif ?

Au prorata de leur durée contractuelle par rapport à 40 heures hebdomadaires. Exemple : 50 temps plein + 20 temps partiel à 20h/sem =  $50 + (20 \times 0,5) = 60$  (CCT Gardiennage art. 3 et art. L. 162-6.(1) du Code du travail).

### Les cadres supérieurs sont-ils inclus dans le calcul de l'effectif en sécurité ?

Oui pour le calcul de l'effectif légal au sens de l'art. L. 162-6.(1), même s'ils sont exclus du champ d'application de la CCT Gardiennage par l'article 2. La distinction entre exclusion conventionnelle et inclusion légale est essentielle.

### Que se passe-t-il en cas de calcul erroné de l'effectif en sécurité privée ?

Un effectif sous-estimé peut entraîner l'insuffisance du nombre de délégués élus et l'annulation des élections sociales. L'entreprise s'expose à des contestations devant les juridictions du travail.

## Quels seuils légaux dépendent du calcul de l'effectif dans le gardiennage ?

Les seuils de représentation du personnel : nombre de délégués titulaires et suppléants prévus à l'article L. 162-8 du Code du travail. La durée normale de travail de référence est 40 heures hebdomadaires (CCT Gardiennage art. 19).

## Conditions d'exercice

Le calcul de l'effectif obéit à des règles définies par le Code du travail.

| Condition                 | Détail  |
|---------------------------|---|
| Salariés à temps plein    | Comptés pour 1 unité chacun   |
| Salariés à temps partiel  | Au prorata de leur temps de travail (art. <u>L.162-6.(1)</u> al. 1) |
| Durée de référence        | 40 heures hebdomadaires (art. 19 CCT)                               |
| Travailleurs occasionnels | Inclus dans le calcul selon les mêmes règles                        |
| Cadres supérieurs         | Exclus de la CCT mais inclus dans l'effectif légal                  |
| Période de référence      | Selon les règles du Code du travail pour les élections sociales     |

## Modalités pratiques

Le calcul de l'effectif suit un processus méthodique.

| Étape                 | Détail  |
|-----------------------|---|
| Recenser les salariés | Établir la liste complète des salariés (temps plein et temps partiel) |
| Calculer le prorata   | Pour chaque temps partiel : heures contractuelles ÷ 40 heures         |
| Additionner           | Temps plein (1 chacun) + somme des prorata temps partiel              |
| Exemple               | 50 temps plein + 20 temps partiel à 20h/sem = 50 + (20 × 0,5) = 60    |
| Déterminer les seuils | Appliquer les seuils légaux de représentation du personnel            |

## Pratiques et recommandations

**Actualiser** le calcul de l'effectif régulièrement, notamment avant les élections sociales, en tenant compte de toutes les entrées et sorties de personnel et des modifications de temps de travail.

**Inclure** les travailleurs occasionnels dans le calcul de l'effectif lorsqu'ils sont employés de manière récurrente, conformément aux règles de computation du Code du travail.

**Documenter** le mode de calcul détaillé avec la liste nominative des salariés, les heures contractuelles de chacun et le résultat de la computation, pour pouvoir le produire en cas de contestation des élections.

**Consulter** la délégation du personnel sortante et les syndicats signataires de la CCT en cas de doute sur le mode de calcul, en tenant compte des cadres supérieurs exclus, car un effectif sous-estimé peut invalider les élections sociales.

## Cadre juridique

| Référence   | Objet  |
|---|--|
| <b>Art. 3 CCT Gardiennage 2026-2027</b>           | Renvoi à l'art. <u>L.162-6.(1)</u> al. 1 pour la computation des temps partiel |
| <b>Art. <u>L.162-6.(1)</u> du Code du travail</b> | Règles de computation de l'effectif pour la représentation du personnel        |
| <b>Art. <u>L.162-8</u> du Code du travail</b>     | Seuils de délégation du personnel  |
| <b>Art. 19 CCT Gardiennage 2026-2027</b>          | Durée normale de travail : 40 heures hebdomadaires                             |

Le secteur du gardiennage emploie fréquemment des salariés à temps partiel, ce qui rend le calcul de l'effectif au prorata déterminant pour le franchissement des seuils de représentation. L'entreprise doit veiller à ne pas sous-estimer son effectif réel pour éviter de se soustraire aux obligations de représentation du personnel.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.